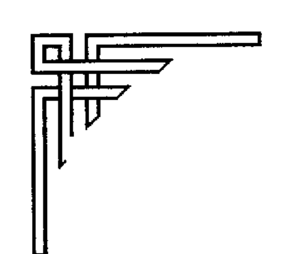
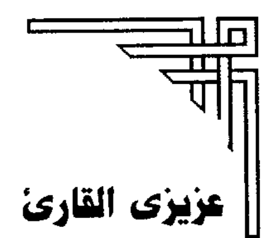


قضايا شغلتنى وشُغلت بها

التدريب ومحاكم الأسرة

د . ليلى تكلا

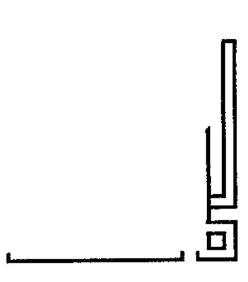



عزيزى القارئ

لك تحياتى .. مع أمل بأن يكون فى هذا الموجز جانب من الإسهام فى نجاح نظام يسعى لتحقيق العدل وصيانة الأسرة المصرية وعلاقاتها من أجل مستقبل مشرق تستحقه مصر ونسعى إليه جميعاً .

ليلى تكلا

القاهرة ٢٠٠٤

مقدمة

القانون لا يطبق نفسه والتنظيم لا يتحرك بذاته، بل يظل القانون ساكناً والتنظيم راكداً إن لم يحركه البشر. هذا يعنى أن نجاح المنظمة يرتبط بقدرة الأفراد على تنفيذ القانون واستثمار التنظيم والسير نحو الهدف. من هنا فإن إدارة الأفراد تعتبر ركيزة أساسية لكل منظمة ، وهى فى نفس الوقت تمثل تحدياً كبيراً يحمل بين طياته الفرصة لاستخراج أفضل ما فى الإنسان من طاقات تتيح له فرص الأداء الجيد مع الاستمتاع بما يعمل. فى ذلك المناخ الإيجابى تزداد الرغبة إلى تقديم أفضل العطاء من أجل تحقيق أفضل الأهداف.

هذا النوع من النشاط هو المجال الذي يطلق عليه اليوم «تنمية الموارد البشرية» وهى أصبحت وظيفة مستقلة من وظائف الإدارة، الحكمة من استقلالها أنها تختص بالعنصر البشرى على وجه التحديد، وتهتم بكافة جوانب أدائه وسلوكه وأفضل وسائل اختياره وتأهيله.

أولاً - تنمية الموارد البشرية

يمكن القول ببساطة إن تنمية الموارد البشرية - ويطلق عليها البعض أحياناً إدارة الأفراد Personnel Management- تقوم على «مجموعة القواعد والأساليب الخاصة بتنظيم ومعاملة العاملين بحيث يمكن الحصول على قصارى إمكانات كل فرد وطاقاته وقدراته بما يحقق كفاءة الأداء للفرد والجماعة وبالتالى تقديم أفضل المزايا وأعظم النتائج».

يحتوي هذا التعريف فى مضمونه الحقائق الآتية عن تنمية الموارد البشرية:

١- إن إدارة الأفراد تقوم على عدد من المبادئ والقواعد والأساليب الخاصة بالتعامل مع العاملين، وهى بذلك تتضمن المهارة جنباً إلى جنب مع الأسس والقواعد العلمية.

٢- إن إدارة الأفراد الحسنة تساعد العاملين على استخدام قدراتهم بأقصى طاقة ممكنة، ليس فقط للحصول على الرضاء الشخصى أوالفردى وإنما أيضا للحصول على رضاء الجماعة كلها عن أدائها.

٣- إن الأفراد إذا عوملوا كبشر أو كأعضاء فى جماعة فإنهم سوف يتجاوبون ويعطون عملهم أفضل ما فيهم، وهذه نظرة إنسانية ديمقراطية إلى الأفراد و أدائهم .

كل ذلك يتطلب وضع أسس لبرامج ووسائل اجتذاب هؤلاء الأفراد أي العاملين، وعقد امتحانات الدخول فى الخدمة، مع تحديد قواعد التعيين والمرتبات والحوافز، وتخطيط وتنفيذ ومتابعة التدريب الهادف إلى

جانب ترتيب الوظائف وتحديد ظروف العمل وقواعده وتقارير الكفاية والتأديب وعلاقات العمل وإنهاء الخدمة. وبذلك فإن التنمية البشرية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بسائر جوانب العملية الإدارية مثل التنظيم والتخطيط والإدارة المالية والرقابة والعلاقات الإنسانية وغيرها.

ويمكن القول إن العناصر الرئيسية فى إدارة الأفراد أو تنمية الموارد البشرية هى:

١- الاختيار .

٢- التعيين والترقية .

٣- التدريب والبعثات .

٤- النقل والندب والإعارة .

٥- تقارير الكفاية .

٦- علاقات العمل .

٧- انتهاء الخدمة .

ويمثل الاختيار أول خطوة فى إدارة التنمية البشرية، كما أنها نقطة البداية فى مسيرة «الحياة الوظيفية» للفرد التى هى مسيرة مهنية تتوازى مع مسيرة الحياة خارج العمل لكنها تتطلب التزامات معينة وسلوكاً مختلفاً. فى هذه المسيرة المهنية يحتل التدريب مكانة متميزة لأنه يحدد درجة الكفاءة ومدي الربط بين الأداء وتحقيق الهدف، كما أنه عملية مستمرة ومتجددة.

وإن كان اختيار الفرد يرتبط بما حصل عليه من درجات علمية وبما تعلم، فإن مستقبله المهنى يرتبط بقدرته على زيادة معلوماته وقدرته على استعمالها. من هنا فإن الفريق بين التعليم والتدريب يستحق وقفة لتوضيح الفروق مع الاعتراف بالتداخل.

ثانياً - التعليم والتدريب

التعليم يمد الفرد بالمعلومات والبيانات ويشرح النظريات ويسرد الاتجاهات ويحلل الآراء، وينمى القدرة على البحث، والاستزادة من العلم. كما أنه يهيئ الدارس لاستخدام مصادر المعرفة والبحث والتنقيب عن الحقائق وغير ذلك كثير مما يجعله أكثر قدرة على العمل بكفاءة في مجال ما أو مهنة معينة .

أما التدريب فيأتى بعد الالتحاق بالمهنة، ويهدف لمعاونة الفرد على حسن استثمار ما تعلم وما تلقى من معرفة ومعلومات، ويساعده على أن يطبق على أرض الواقع المهارات التى كونها والعلم الذي تشربه. كما أنه أحيانا يهتم بالتوعية بمجالات أخرى متصلة بعمله أو مكملة له.

فى محاكم الأسرة:

وللتوضيح نعطى مثلاً يتعلق بمحاكم الأسرة، فإذا كانت هناك مادة أو منهاج دراسى حول «الأسرة والقانون والمجتمع» يدرّس فى كليات الحقوق أو الآداب أو معاهد ومدارس الخدمة الاجتماعية فإن الدراسة تنصب على النظريات والحقائق والمشاكل، والإطار القانونى والاجتماعى أو النفسى، وتأثير المجتمع والأهل ودور المدرسة والمدرس والنادي والإعلام، ومشاكل المراحل العمرية المختلفة ووسائل منعها أو حلها ، وحقوق الطفل والمرأة والزوج والزوجة والآباء والأبناء وواجباتهم ، كما يشمل القوانين الوطنية والوثائق الدولية التى تحدد هذه الحقوق وغير ذلك كثير.

هذه الدراسة يستفيد منها من يعمل بالقانون أو الاجتماع أو الخدمة النفسية أو الصحية أو الاجتماعية . وتهيئ من يُختار أو يَختار العمل فى المستشفيات أو العيادات النفسية أو مكاتب الإرشاد الأسرى أو مؤسسات الخدمة الاجتماعية أو محاكم الأسرة أو لجان فض المنازعات أو فى المحاماة أو النيابة أو القضاء أو المكاتب المتخصصة فى المدارس أو النوادى أو المؤسسات المختلفة سواء كانت حكومية أم غير حكومية.

أما التدريب فهو يركز على تطبيق هذه المبادئ والمعلومات التى تعلمها فى العمل، ويقوم بتنمية حصيلة هذه الدراسة بالنسبة لمجال معين. فتختلف مناهجه بعض الشىء حسب ما إذا كان الأخصائى يعمل فى المستشفى وسط الأطفال، أو مع البالغين من المرضى، أو المصابين، أو ذوي الاحتياجات الخاصة. وتلك تختلف عن تدريب من يعمل فى مراكز الشباب أو حضانة الأطفال أو فى مصنع معين أو فى الإعلام والصحافة، متخصصا فى هذا المجال أو فى المدارس أو الجامعات... أو فى المحاكم.

كلٌ من هؤلاء يحتاج توجيهاً معيناً لترجمة ما درس إلى أسلوب فى التعامل وإلى قدرة على اتخاذ القرار وفى التعاون مع الفريق المتكامل الذي يقوم بتقديم الخدمة وكذلك مع المهن الأخرى.

ثالثاً - محاور التعليم والتدريب فى محاكم الأسرة

المحور الأول : هو تعديل مناهج التدريس في بعض المؤسسات التعليمية ، كى تشمل موضوعات الأسرة والقانون والمجتمع. ويُقصد بذلك مناهج التدريس فى كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية، وقسم الاجتماع بالكليات. كما يفضل أن تكون مسائل الأسرة من النواحى القانونية والاجتماعية ضمن مناهج إحدى مواد دراسة القانون.

المحور الثانى: هو تدريب العاملين وجميع أعضاء طاقم المحكمة الذين سوف يتم اختيارهم وفق معايير تتفق والأهداف. وهو تدريب يشمل كافة المستويات : « القضاة، ووكلاء النيابة، والأخصائيين، والمحضرين، وقلم الكتّاب وسائر العاملين. ومن الطبيعى أن تختلف البرامج الموجهة إلى كل منهم ولكن تشترك كلها فى أنها حتمية ، وإهمال أي منها يؤثر فى النتيجة النهائية. على أن يكون التدريب على فترة زمنية تسمح بترسيخ المفاهيم واستيعابها ويشارك فى تصميمها الخبراء. ويمكن هنا الاستعانة بإمكانات منظمات الأمم المتحدة.

المحور الثالث : هو إنشاء دبلوم متخصص بعد التخرج فى كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية لمدة سنة ، يلتحق به من يؤمنون برسالة محاكم الأسرة للعمل فى هذا المجال. مما يعنى إمكان تكوين فريق عمل متخصص خلال سنة، بدلاً من الانتظار أربع سنوات . كما أنه يضمن استمرار ضمان مصدر متخصص من بين من يؤمنون بقضية الأسرة وهدف المحكمة، ويختارون الالتحاق بالدبلوم تعبيراً عن اهتمامهم بقضايا الأسرة وعلاقاتها.

كل هذا يعنى تشكيل لجنة لتحديد معايير الاختيار من الكوادر المتاحة حاليا، ولجنة لتخطيط برامج التدريب لهذه البرامج.

وسوف يقتصر حديثنا الحالى على التدريب الذي يقدم بعد الاختيار وبعد الالتحاق بالخدمة فى محاكم الأسرة.

رابعاً - العنصر البشري ومناهج التدريب

إن إعداد وتدريب البشر العاملين فى محكمة الأسرة هو الذي سوف يحدد نجاح أو فشل هذا النظام ، لذلك يلزم أن يرتبط بدء العمل بتوفير القدرات البشرية وإعداد كوادر العمل ضمانا للنجاح ، وهو ما فعلته الدول التى نجح بها النظام.

ذلك الهدف الذى يتطلب ضرورة وضع معايير للاختيار، يتطلب أيضاً ضرورة النص على التدريب وتحديد مقوماته ووضع المناهج التى تتفق والأهداف .

وتأتى هذه المناهج للإجابة على سؤالين أساسيين يحددان موضوعات التدريب هما :

١- ما هى المعلومات التى يجب أن تتوفر لتلك الفئة بالذات عن العاملين بالمحكمة ؟

٢ - ما هى القدرات التى يجب أن يمتلكها الفرد حتى يمكنه التعامل مع أفراد الأسرة جميعاً وهم يمرون بظروف صعبة ؟

لذلك يرتبط تدريب العاملين فى محاكم الأسرة بالأمور التى تتصل بمجال العمل وأهدافه وتنظيمه. وهى موضوعات تتصل بالمجالات الاجتماعية والنفسية والقانونية ونرى أنه يشمل موضوعات أساسية نذكر بعضها .

* توضيح تام لأسباب إنشاء محكمة الأسرة والفلسفة التى تقوم عليها محكمة الأسرة.

* هدف المحكمة واختصاصها .

* التعرف على قانون إنشاء محكمة الأسرة ومذكرته الإيضاحية.

* الإلمام الكافى بالنواحى القانونية لتحديد الحقوق والواجبات كوسيلة لإقناع الأطراف بأن المصالحة أو الاتفاق قد يكون الوسيلة الأفضل لهم. (وكان ذلك من أسباب الإصرار على وجود أخصائى قانونى فى مكتب الإرشاد الأسري) .

* التعريف بمبادئ حقوق الإنسان والمواثيق والإعلانات الدولية والآليات، وعلى وجه الخصوص ما يتعلق منها بحقوق الطفل والمرأة .

* وثائق الهيكل التشريعى فى مصر : الدستور والقانون والمرسوم واللائحة التفسيرية والقرار...إلخ.

* الإلمام بالنظام القضائى المصري وتحديد موقع محاكم الأسرة فى خريطة العدالة القضائية.

* لمحة عن القوانين المصرية وتطور وسائل معالجة قضايا الأحوال الشخصية.

* القوانين الموضوعية التى تنظم الأحوال الشخصية فى مصر.

* التعريف بالعاملين بالمحكمة ومسئولية كل منهما.

* معرفة خط سير العمل أو رحلة الأسرة داخل المحكمة.

* أسس العلاقات الأسرية.
* التوعية بالمشاكل المتوقعة بين أفراد الأسرة.
* القواعد التى تحكم هذه العلاقات (بأنواعها).
* القواعد الاجتماعية والنفسية والاقتصادية التى تؤثر فى هذه العلاقات وتوجهها سلباً أو إيجاباً.
* أسس الصحة النفسية والانتماء والأسرة، والتوازن النفسى وأثره على حياة الإنسان واستقرار الأسرة.
* الاضطرابات النفسية وأسبابها وخاصة الضغوط النفسية فى الحياة الزوجية.
* تأثير الصراع الأبوي على الأطفال.
* معرفة تأثير الأسرة والأصدقاء والجيران ، وما إذا كان ذلك يمكن أن يعاون أو يعرقل تقدم الحالة.
* كيفية المصارحة بالحقائق والواقع بأسلوب يتصف بالحكمة والكياسة.
* التداخل والتأثير المتبادل بين مجتمع الأسرة الصغيرة والأسرة الكبيرة والحى والمدينة والمجتمع والوطن والكون.
* الخصائص الأساسية للمجتمعات وايكولوجية العلاقات الاجتماعية
* أسس وأصول تربية الأبناء: الأسس والأصول.

* تنمية القدرة على التفاوض بدراسة أسس وأساليب التفاوض والتحكيم وعقد المصالحة أو الاتفاق وتنمية المهارات فى هذه المجالات .

* كيفية التعامل مع المشاكل بالنسبة لاختيار أو تحديد الفريق المطلوب والتخصصات المطلوبة لكل حالة(طبيب أو متخصص طبى - خبير مالى - رجل دين...إلخ).

* تكوين القدرة على الموضوعية ومحاسبة النفس والحكم المهنى وعدم إسقاط الظروف والمشاكل الشخصية على الحالات المهنية واستيعاب فكرة نظرية «الأدوار» فى المجتمع .

* معرفة كافية عن موضوعات «الأطفال فى محنة» أو الأطفال فى أسرة مفككة.

* أهمية استمرار علاقة غير عدائية بين الزوجين حتى بعد الانفصال والقدرة على تخفيف المرارة التى يشعر بها بعض الأطراف.

* التوعية بتأثير الكراهية والمرارة أو الرغبة فى الانتقام على إهدار الصحة والتسبب فى الأمراض ، وهى معرفة تعاونه فى محاولة تنقية المنازعة من هذه المشاعر السلبية الضارة حتى يتجنبها الأطراف ما أمكن.

* قد يكون من المناسب فى مرحلة ما، الإلمام ببعض أوراق وأبحاث مؤسسة الحملة للتسامح والمغفرة. والتعريف ببعض الأوراق التى قدمت فى المؤتمر الذي عقدته هذه المؤسسة سنة ٢٠٠٣.

- ومرفق تصور مبدئى لبرنامج تدريبى مقدم من أ.د. / سهير لطفى*

*مرفق رقم (١) .

خامساً - اعتبارات هامة

١- إن الشرط الأول المطلوب توفره لنجاح برامج التدريب فيمن يعمل فى محاكم الأسرة - فى أي تخصص وعلى أى مستوى - هو الإيمان **برسالة المحكمة**، يضاف إليه الرغبة فى الالتحاق بالعمل بها. ويجتاز العاملون بالمحكمة عادة إما اختباراً كتابياً أو شفهياً أو يعقد معهم لقاء لمحاولة تقييم الشخصية والاتجاهات، مع الأخذ فى الاعتبار الخلفية المهنية والظروف الشخصية والسجل العام.

٢- إن التدريب فى محاكم الأسرة يجب ألا يؤخذ على أنه بسبب نقص المعرفة أو القدرات. وعلى العاملين بالمحكمة الاقتناع بأنه يرتبط بأهمية وديناميكية وتشعب اختصاص المحكمة وتأثرها بالمتفاعلات المتعددة التى تؤثر على المجتمع فيقبلون عليه بنفوس وعقول متفتحة.

٣- يجب أن يشمل هذا التدريب **هيئة المحكمة** كله من قضاة وإخصائيين ووكلاء النيابة والكتاب وقلم المحضرين ومكتب التنفيذ وكل من له علاقة بسير العمل. على أن تشمل البرامج التدريبية ندوات تجمع بين جميع التخصصات للتشاور وتبادل الخبرة والتنسيق ، وكى يتشرب الجميع منهاج العمل المطلوب ويقوم به فى اتساق وتكامل.

٤- ألا تقتصر الحاجة للتدريب فقط على الدرجات العليا فى الهرم الإداري ، مثل : تدريب القضاة أو وكلاء النيابة والأخصائيين

والخبراء بأنواعهم ، ولكن من المهم أيضا وبنفس القدر عقد دورات توعية للحجّاب وقلم الكتاب والمشرفين والمحضرين ومن يقومون بإعلان الأطراف وتبصيرهم بأهمية دورهم وتأثيره على المجتمع .

٥- تدريب جميع العاملين فى **مكتب التنفيذ** وعقد لقاءات للتنسيق مع الأجهزة التى عليهم التعاون معها سواء بالنسبة للنفقة أو الرؤية وإشراك الشرطة - فى هذه البرامج - التى نأمل أن تكون شرطة متخصصة أو على الأقل مدربة للعمل فى هذا المجال.

٦- التعاون مع وزارة الشئون فى تدريب العاملين بفروع بنك ناصر الاجتماعى وتوعيتهم بأهمية دور المحكمة فى تقدم المجتمع وأمنه وأهمية تنفيذ صرف أحكام النفقات بدون تباطؤ مع تمكينهم من إتمام إجراءات صرف النفقة بكفاءة دون تعقيد أو تأخر لا داعى له .

٧- توفير نظام الإشراف بالنسبة للأخصائيين بحيث يمكن للأخصائى الاستعانة برأي من هم أكثر خبرة منه فى هذا المجال خاصة بالنسبة للحالات المعقدة.

٨- يتوقف **تحقيق أهداف التدريب على عوامل كثيرة** من أهمها المدرب وأسلوب التدريب وأدوات التدريب. لذلك يقال إن نجاح برنامج التدريب يتحدد ابتداءً باختيار المدرب ، وهناك صفات معينة لابد من توفرها فى كل من يقوم بالتدريب وأساليب خاصة لابد من توفرها ترتبط بالمجال والمكان، وبالفئة التى يقدم

التدريب لها، وقد نتناولها فى ورقة أخرى.

٩- من المهم جدا أن تجمع بعض جلسات التدريب بين جميع العاملين بالمحكمة على كافة المستويات، **حتى يتم التفاهم وتبادل المعرفة** والخبرة وتسود روح الفريق.

ونظراً لأهمية هذا الاعتبار فسوف نتناوله بالشرح كأحد دعائم تحقيق الهدف.

١٠ - من الأمور التى تسهل على العاملين بالمحكمة القيام بواجبهم وحسن استثمار طاقاتهم أمر لا يتصل بهم، بل بجمهور المتعاملين معهم، من هنا كانت ضرورة توعية المواطنين بهذا النظام الجديد فى العدالة القضائية : اختصاصاته ووسائل الاستفادة من خدماته، حتى لا يغرق العاملون فى سيل من المطالب أو الشكاوى التى لا تدخل فى مجال اختصاصاته.

سادساً - من دعائم تحقيق الهدف

تكوين لجنة علمية :

يقتضى نجاح التدريب تكوين لجنة علمية من المتخصصين فى النواحى الإدارية للتدريب فى تصميم برامج التدريب ، ومن القانونيين وعلماء الاجتماع والنفس ، والمتخصصين فى العلاقات الأسرية ومسائل الطفولة إلى جانب العاملين أو الملمين بالجوانب القضائية لمحاكم الأسرة . تقوم هذه اللجنة بتحديد أهداف التدريب ووسائله وأماكنه وتحديد الفئات المطلوب تدريبها ثم إعداد برامج التدريب من حيث المدة والمادة العلمية واختيار المدربين ووسائل التدريب وأساليبه وتقييم نتائجه بما يتفق مع الأهداف .

استمرار تقييم نتائج التدريب :

من المهم أن يكون التدريب مستمراً ومتجدداً فالتدريب له أهداف عملية ومفروض أن يأتى بنتائج معينة . ومن ثم فإن برامج التدريب لابد وأن ترتبط بتحقيق الأهداف ، وأن يتم تقييمها بموضوعية .

روح الفريق والاحترام المتبادل:

حتى يتمكن الأخصائيون والخبراء من أداء واجبهم على أفضل وجه ممكن، لابد أن تشمل برامج تدريب القضاة ووكلاء النيابة، التعريف بدور مكتب الإرشاد الأسرى وأهمية الدور الذى يقوم به الأخصائيون والباحثون، ودعم جهودهم فى إنهاء النزاع ، وتقديم الخبرة والمشورة والتقدير لهم . ويلاحظ أنه كثيرا ما تكون العلاقة بين الأخصائى

الاجتماعى أو النفسى أو باحث الحالة مع الطبيب فى المستشفى أو الأستاذ فى الجامعة أو المدرس فى المدرسة علاقة فيها نوع من الطبقية أو التعالى تقوم على جهل تام بأهمية دور الأخصائى ومدي تأثيره على ما يقوم به الآخرون من جهد.

وفى محكمة الأسرة لابد من وأد هذه الظاهرة منذ البداية، وأن يسود احترام كل من يعمل بالمحكمة وتقدير دور كل منهم فى مجاله. وتأكيد أهمية ومكانة الأخصائيين والباحثين والخبراء، وعقد لقاءات دورية بين طاقم العمل كله للتشاور وتبادل الرأي وعرض الحالات المعقدة والتعرف على الصعاب.

وأذكر أنه عندما قمت بزيارة بعض محاكم الأسرة المستقرة والناجحة، لاحظت أن القاضى، أو حتى رئيس قضاء محاكم الأسرة - يستعين دائما حتى فى المقابلات الرسمية والمؤتمرات الصحفية برأى فريق الأخصائيين قبل إبداء الرأى.

إن المناخ الذي يسود محكمة الأسرة، ونوع العلاقات بين أسرة المحكمة، وتوفير روح الفريق وتبادل الرأى والخبرة، والاحترام المتبادل عامل أساسى فى نجاح الرسالة المشتركة. وهو الذي يساعد طاقم المحكمة على الإقلاع نحو الهدف الوطنى النبيل من إنشائها.

العمل التطوعى:

ومن الأهمية بمكان فى هذا المجال ، الإشارة إلى ما يمكن أن يؤديه العمل التطوعى فى تحقيق أهداف المنظمات بأنواعها . لقد أثبتت

التجربة أن لهم دور فعال وعطاء فى عدد كبير من المؤسسات خاصة المستشفيات ومحاكم الأحداث أو محاكم الأسرة و فى الملاجئ أو دور المسنين أو ذوى الاحتياجات الخاصة يطبق نظام «التطوع» فيخصص له مكتب يتلقى رغبات التطوع، وينظم عمل المتطوعين، وهؤلاء يكونون عادة ممن لهم خبرة فى مجال التطوع ولا يعملون أو تقاعدوا ، بل أحيانا يعملون لكن يرغبون فى تقديم بعض الوقت والخبرة.

إن استثمار هذه المجموعة بصورة فعالة يأتى دائما بنتائج جيدة جدا؛ منها معاونة الأخصائيين، وتقديم نوع من التدريب العملى والخبرة، كما أنها تمثل قدوة وحافزاً ، إلى جانب توفير الجهد والمال.

سابعاً - التطور التشريعى لمسائل الأحوال الشخصية

جاء قانون محاكم الأسرة بعد مسيرة من التطورات مرت بها قوانين الأحوال الشخصية وقوانين الإجراءات فى قضايا الأسرة وهى مسيرة لابد أن يكون كل من يعمل فى محاكم الأسرة على دراية بها، وقد أوردناها ضمن الموضوعات المقترحة لمناهج التدريب.

هذه الخلفية من المهم أيضا أن يلم بها من يقومون بالتدريب بنفس القدر الذي عليهم دراسة قانون محاكم الأسرة، لذلك فإننا نورد هنا نبذة عن ذلك التطور مستقاة من بحث مصدره كتابات الدكتور محمد فتحى نجيب والدكتور محمود غنيم وهما اثنان من رواد التشريع المتحضر والقضاء فى هذا المجال.

١- التنظيم الدستوري :-

حفلت أحكام الدستور بمسائل الأسرة والأمومة والطفولة ، وخصصت لها ثلاث مواد فى الباب الثانى منه المتعلق بالمقومات الأساسية للمجتمع، إذ نصت :

المادة (٩) : الأسرة أساس المجتمع ، قوامها الدين والأخلاق والوطنية .وتحرص الدولة على الحفاظ على الطابع الأصيل للأسرة المصرية ، وما يتمثل فيه من قيم وتقاليد ، مع تأكيد هذا الطابع وتنميته فى العلاقات داخل المجتمع المصري .

المادة (١٠) : تكفل الدولة حماية الأمومة والطفولة ، وترعى النشء

والشباب ، وتوفر لهم الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم .

المادة (١١) : تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها فى المجتمع ، ومساواتها بالرجل فى ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية ، دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية .

ولذا كان لزاما على المشرع أن يستجيب لأحكام الدستور ، ويصدر التشريعات المناسبة والضرورية لبلوغ تلك الأحكام غايتها : بتعديل ما هو قائم من تشريعات كشف الواقع العملى عن تصادمها وأحكام الدستور ، وسن تشريعات جديدة تتناغم مع هذه الأهداف ، حفاظا على الأسرة المصرية ، والأمومة ، والطفولة ، باعتبارها مسائل لا غنى عنها فى تماسك المجتمع بجميع أفراده ، وتحقيق الاستقرار ، وكفالة العدالة للجميع .

٢- التنظيم التشريعى :

المنازعات – أيا كانت طبيعتها- تحكمها ثلاثة فروع من القوانين :
الأول يتحدث عن الحق : كحق العمل ،وحق الملكية ، وحق تولى الوظائف العامة ، ومن ذلك أيضا حقوق أطراف كل علاقة ، كحقوق الزوجة وحقوق الأبناء وحقوق الزوج ... وفى خصوص مسائل الأحوال الشخصية ، فقد كانت تنظم هذه الحقوق أحكام القانونين رقمى ٢٥ لسنة ١٩٢٠ و٢٥ لسنة ١٩٢٩ فى شأن مسائل الولاية على النفس للمصريين المسلمين ،وأحكام الطوائف الدينية لغير المسلمين ، فضلاً عن أحكام القانونين رقمى

١١٨،١١٩ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الولاية على النفس والولاية على المال.

الثانى : يتحدث عن كيفية اللجوء إلى القضاء للمطالبة بالحق : أي أنه يتعلق بإجراءات التقاضى ، بدءاً من كيفية إقامة الدعوى وحتى صدور الحكم فيها والطعن عليه وصدور الحكم فى الطعن وتنفيذ الحكم . وفى كافة المنازعات هناك قانون عام يحكم هذه المسائل ممثل فى قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨ وتعديلاته . وفى مجال الأحوال الشخصية ، كان الأمر محكوما بلائحة ترتيب المحاكم الشرعية الصادرة بالمرسوم بقانون رقم ٧٨ لسنة ١٩٣١ ، بالنسبة للمصريين ، وأحكام الكتاب الرابع من قانون المرافعات الصادر بالقانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٩ بالنسبة لمسائل الأحوال الشخصية (نفس) الخاصة بالأجانب (المواد من ٨٥٩ إلى ١٠٣٢) .

الثالث :يتحدث عن كيفية إثبات الحق أمام جهة القضاء : والقاعدة العامة فى الإثبات فى المواد المدنية والتجارية يحكمها القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٨ . أما فى شأن مسائل الأحوال الشخصية ، فقد كانت تحكمها نصوص متفرقة فى لائحة ترتيب المحاكم الشرعية الصادرة بالمرسوم بقانون رقم ٧٨ لسنة ١٩٣١ . وفيما لم يرد بشأنه نص كان يطبق الراجح من الفقه الحنفى . وفيما يتعلق بالأجانب ، فكانت هناك أحكام متفرقة فى الكتاب الرابع من قانون المرافعات الصادر بالقانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٩ والذي أضيف - بحالته - لقانون المرافعات الجديد الصادر فى سنة ١٩٦٨ . وقد ظلت تلك القوانين تحكم مسائل الأحوال الشخصية فى مصر ، رغم القضاء فترة طويلة من الزمن على إصدارها ، واختلاف

أحوال المصريين ، وتطور النظم القضائية المصرية على نحو يكفل سرعة الفصل فى الخصومة وضمان تنفيذ الأحكام والحد من حالات البطلان ، بلوغا - وبأيسر السبل - إلى إيصال الحق لصاحبه . وبدء التفكير على استحياء فى تغيير تلك الأحكام (سواء ما يتعلق بقانون الحق - أو قانون الإجراءات - أو قانون الإثبات) . وكانت العقبة الوحيدة فى هذا التغيير تتمثل فى صعوبة المهمة ، لتشابك القواعد ، وأنه ليس فى الإمكان أحسن مما كان ، وأن خير وسيلة هو إبقاء الحال على ما هو عليه . وكم عانت الأسرة المصرية من هذا الجمود الذي استحال إلى تخلف ، وبدأت المحاولات مرات ومرات ... ولكن كان ينقصها الدافع والحافز .. والذي لا ينبع إلا من قلب يؤمن بالرسالة التى يؤديها ... فيتخطى الصعاب ويناقش فى صبر ويحتمل الهجوم ويتقبل النقد بصدر رحب ويحارب طيور الظلام الذين لا يكتفون بالحياة فيه وحدهم بل يرغبون فى مد نطاقه ليشمل الجميع ، ثم صراع الأيديولوجيات ... فهناك أناس أصحاب مصالح فى إبقاء الشىء على ما هو عليه .فتحول الصراع من صراع فكر إلى صراع مصالح . وفى هذا الخضم . وإزاء الإصرار و الإيمان بالرسالة ، حدثت ثلاثة تغيرات جوهرية فى التنظيم التشريعى لمسائل الأحوال الشخصية ، يمثل كل منها مرحلة عبور مستقلة ، أحرز فيها النصر على خفافيش الظلام وعلى دعاة العدالة فى ثوب الأيديولوجيات ، وذلك على النحو الآتى :

العبور الأول :- القوانين الموضوعية (قانون الحق):

رأينا .. أن القانونين رقمى ٢٥ لسنة ١٩٢٠ و٢٥ لسنه ١٩٢٩ كانا ينظمان مسائل الأحوال الشخصية التى تطبق - فى غالبية أحكامها - على

المصريين ، وإن كانت هناك أحكام خاصة بالمصريين غير المسلمين تطبق عليهم فى حالة ما إذا كان أطراف المنازعة متحدي الديانة والملة (الطائفة) والمذهب . وقد ظلت تلك القوانين الموضوعية تطبق على المصريين لمدة قاربت الستين سنة ..حتى كانت إشارة العبور الأول فى مسائل الأحوال الشخصية بصدور القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٨٥ بتعديل أحكام القانونين رقمى ٢٥ لسنة ١٩٢٠ و ٢٥لسنة ١٩٢٩ ،ولم يقتصر هذا القانون على تعديل بعض النصوص ، وإنما استحدث أحكاماً جديدة تتفق مع أحكام الشريعة الإسلامية ، وتعالج مسائل طال الزمان على معاناة الكثيرين من غيابها . وبذلك صارت المسائل المتعلقة بقانون الحق (القانون الموضوعى) فى تلك المنازعات ، قد تم تحديث أحكامه بعد صراع وتحضير وتجهيز دام حقبة طويلة من الزمن . وتجدر الإشارة إلى أن معظم أحكام القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٨٥ قد طعن عليها بعدم الدستورية ، وقضى فيها بالرفض لاتفاقها مع أحكام الدستور ، سوى حكم واحد يتعلق بمسكن الحضانة إذا كان للصغير أو الحاضنة مسكن آخر .

حقاً .. لقد كان القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٨٥ مرحلة حاسمة فى كبح جماح جواد الغضب والتعصب الزوجى ..وأنصف المرأة إلى حد كبير ارتكانا إلى أحكام الشريعة الإسلامية الغراء ....، فكان تعديل أحكام القانون الموضوعى هو الخطوة الأولى لمواجهة مشاكل قوانين الأحوال الشخصية فكان بمثابة العبور الأول نحو تحرير المشاكل الأسرية من معوقات طالما دمرت أفرادها ...وحرمت المرأة من حقوق سبق وأن منحتها إياها الشريعة الإسلامية منذ ما يزيد على أربعة عشر قرناً من الزمان

العبور الثانى - قانون الإجراءات (المرافعات) والإثبات :

لم يعد هناك جدل فى أن **القاعدة القانونية الموضوعية** ، مهما بلغت درجة وضوحها وحسمها فى تقرير الحق ، قادرة بجناحها الواحد أن تمكن العدالة من التحليق علوا فى سماء الحياة ، وإنما لازم تمكين العدالة من ذلك ، أن تتوافر مع القاعدة الموضوعية وهى تقرر الحق ناصعا جليا ، **قاعدة إجرائية** تمكن من الولوج إلى عالم هذا الحق بالسرعة والحسم اللازمين ، فتغدو القاعدتان معاً ، الموضوعية والإجرائية ، جناحين لعدالة سابقة ، تسمو علواً أنا شاءت وأينما شاءت ، باعتبار أنه :إن كانت التشريعات الموضوعية ، هى موطن العدل بمضمونه وفحواه ، فإن التشريعات الإجرائية هى آلية الطريق والأداة ، ذلك أن الرسالة الأولى الأخيرة للتشريعات الإجرائية ، أن تكون أداة طيعة ومطية ذلولا ، لعدل سهل المنال ، مأمون الطريق ، لا يحفل بالشكل ، ولا يلوذ به ، إلا مضطر يصون به حقاً ، أو يرد به باطلاً عدل حريص على سد الذرائع التى يتسلل منها المبطلون ، من محترفى الكيد ، وتجار الخصومة .

لقد واجه المشرع المصري فى العقد الأخير من القرن الماضى ، مسئوليات حركة كبري للإصلاح التشريعى ، اقتضتها ضرورات تطور الواقع الاقتصادي والاجتماعى والسياسى للبلاد ، وهى حركة ليس لها نظير فى تاريخ مصر الحديث إلا تلك الحركة التى وقعت فى الربع الأخير من القرن التاسع عشر حين أنشئت المحاكم المختلطة ثم المحاكم الأهلية ، وصدرت مجموعات القوانين الأساسية من مدنية وتجارية وبحرية وجنائية وقوانين إجرائية عدة ، فكان تقابل الحركتين اللتين

فصل بينهما قرن أو يزيد من الزمان ، إن هو إلا تعبير عن نقلتين كبريين من النقلات الحضارية فى التاريخ المصري ، فالحركة الأولى : عبرت عن مرحلة تأسيس الدولة الحديثة وانتظام الحياة فيها انتظاما مؤسسياً وقانونياً رفيعاً ، والحركة الثانية : عبرت عن انصهار مجموعة التجارب المصرية على مستوي الواقع والنظر ، سواء فى ذلك تجاربها السياسية أم الاقتصادية أم الاجتماعية أم الثقافية ، وبلوغ هذا الانصهار درجة النضج الكافى للانتقال بمصر الحديثة إلى عالم جديد يتشكل بمفاهيم ورؤى وإمكانيات لم يسبق أن توافرت للإنسانية من قبل ، وتحرص مصر أن يكون لها مكانها ومكانتها فى هذا العالم الذي تخطو إليه ، ونظرها إلى التشريع أنه ليس فقط أحد أهم أدوات الضبط الاجتماعى ، وإنما هو أيضا أداة حفز كل القوي الاجتماعية إلى المشاركة فى السباق الحضارى لعلم الغد ، وتجنيب المجتمع مغبة ضياع بعض قواه كأثر لثغرات تشريعية أو تعقيدات إدارية .

وليس بجديد أن جميع البحوث والدراسات الاجتماعية قاطعة فى أن التمزق والانهيار الأسري هو العمل الحاسم للولوج إلى عالم الجريمة والانحراف ، وأنه لا سبيل لخلق المجتمع القوي القادر على المشاركة فى سباق التقدم الحضاري ، إلا بتجنيب كل فرد وكل أسرة فيه عوامل السقوط والانهيار ، لأن لحظة عدل حاسم تأتى فى توقيتها الصحيح قد تكون حداً فاصلاً بين الظلمات والنور ، وبين الصلاح والطلاح ، كما أنه ليس بجديد أن مجموعة الأحكام الإجرائية التى تطبق على شئون التقاضى فى مسائل الأحوال الشخصية ، أصبحت بحالتها غير قادرة على تحقيق التماسك الأسري المنشود ، أو تجنيب الأسرة - التى فقدت

تماسكها - مزالق التمزق أو الانهيار الكامل ، وهو ما يشكل عاملاً من عوامل التوتر الاجتماعى الذي آن الوقت للتصدي له ومعالجة أسبابه تحقيقاً لاستقرار اجتماعى منشود .

لقد جمعت منظومة قوانين الأحوال الشخصية وأبرزها القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٠ والقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٩ جل المسائل الموضوعية فى هذا الأمر ، ثم أتى القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٨٥ ليدخل تعديلات جوهرية على هذين القانونين ، بحيث أصبحت جملة الأحكام الموضوعية فى مسائل الأحوال الشخصية ، قادرة على مواجهة مشكلات الواقع فى عمومها ، وفى المقابل لذلك فإن الأحكام الإجرائية لم تصادف تحديثاً مقابلاً ، سواء ما يقابل ذلك التحديث الذي لحق الأحكام الموضوعية فى مسائل الأحوال الشخصية ، أم ما يقابل التحديث المتواصل للقانون الإجرائى العام ،وهو قانون المرافعات المدنية والتجارية . ففى مقابل تغيير كامل لقانون المرافعات المدنية والتجارية سنة ١٩٤٩ ، ثم تغيير كامل آخر فى سنة ١٩٦٨، ثم تعديلات جوهرية متعاقبة وردت على هذا القانون كان أبرزها ما صدر به القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٢ ، نجد أن القوانين الإجرائية فى مسائل الأحوال الشخصية ، لم تنل مثل هذا الحظ من التطوير والتحديث ، فأول لائحة للأحوال الشخصية تصدر سنة ١٨٧٩ ، تعقبها لائحة الإجراءات الواجب اتباعها فى تنفيذ أحكام المحاكم الشرعية الصادة سنة ١٩٠٧ ، وتلاها صدور لائحة ترتيب المحاكم الشرعية الصادرة بالقانون رقم ٣١ فى سنة ١٩١٠/١٠/٣ ، ثم يختتم هذا التطور بصدور لائحة ترتيب المحاكم الشرعية بالمرسوم بقانون رقم ٧٨ لسنة ١٩٣١ ، لتبقى هذه اللائحة قائمة وحاكمة للإجراءات فى هذه

المسائل حتى تاريخ صدور القانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ ، ولمدة قاربت السبعين عاماً ، بعد أن كان أثرها قد امتد إلى الإجراءات الخاصة بغير المسلمين من المصريين بموجب القانون رقم ٤٦٢ لسنة ١٩٥٥ ، أما غير المصريين ، فقد استبقى المشرع المصري عند وضعه لقانون المرافعات رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨ أحكام الكتاب الرابع من قانون المرافعات رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٩ المضافة بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ١٩٥١ لتظل سارية فى شأنهم ..

وهكذا فقد توزعت الأحكام الإجرائية فى مسائل الأحوال الشخصية بين لائحة ترتيب المحاكم الشرعية الصادرة سنة ١٩٣١ ، والكتاب الرابع من قانون المرافعات المدنية والتجارية رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٩ ، كمحورين جوهريين لهذه الأحكام ، يلحق بهما من بعد ، القانون رقم ٤٦٢ لسنة ١٩٥٥بإلغاء المحاكم الشرعية ، وقانون المرافعات المدنية والتجارية رقم١٣ لسنة ١٩٦٨ ، والقانون رقم ٦٢٨ لسنة ١٩٥٥ ببعض الإجراءات فى قضايا الأحوال الشخصية، والقانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٧٦ بشأن تعديل أحكام بعض النفقات ، ولائحة الإجراءات الواجب اتباعها فى تنفيذ أحكام المحاكم الشرعية الصادرة سنة ١٩٠٧ ، كما تلحق بهما بعض الأحكام الإجرائية التى وردت فى القوانين الموضوعية للأحوال الشخصية .

ولقد كشف الواقع الاجتماعى - كما كشفت التجربة القضائية العريضة للمحاكم المصرية - أن مشكلة تبعثر القواعد الإجرائية فى مسائل الأحوال الشخصية ، هى الجانب اليسير فى قضية أصبحت معاناة المجتمع منها جد خطيرة ، ذلك أن الجانب العسير فى القضية هو عدم قدرة هذه الأحكام الإجرائية على متابعة التغيرات التى لحقت بالمجتمع

المصري ، وتلك التى لحقت بالأداء القضائى فى المجالات الأخرى ، بالرغم من أهمية وخطورة مسائل الأحوال الشخصية عند مقارنتها بهذه المجالات ، ذلك أنه لم يعد من المستساغ أن تظل طالبة التطليق فريسة للكيد وللثغرات الإجرائية سنوات طوالاً ، يضطرب خلالها كل وجودها الاجتماعى ، كما أنة لم يعد مقبولاً أن تبقى زوجة وأولادها الصغار فى حالة عجز عن الحصول على نفقة محكوم لهم بها ،بما يقودهم إلى احتمالات الضياع والسقوط فى عالم الانحراف ، كذلك فإن التعقيدات فى المسائل الإجرائية للولاية على المال باتت تخلق من المشاكل ما يناقض غايات المشرع فى الحفاظ على أموال القصر وناقصى وعديمى الأهلية ، وصارت كارثة الموت تجابه بإجراءات تزيد من آثار الكارثة تعقيداً .

لذلك كله ، وغير ذلك كثير ، صدر القانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ بتنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضى فى مسائل الأحوال الشخصية ، **استجابة** للحاجة الملحة لجمع شتات الأحكام الإجرائية فى مسائل الأحوال الشخصية فى صعيد واحد ، بدلاً من توزيعها بين عدة قوانين ولوائح ، **وابتغاء** للتنسيق بين قواعد الإجراءات فى مسائل الأحوال الشخصية ، وبين قواعد الإجراءات الواردة فى قانون المرافعات باعتبارها الأصول العامة لإجراءات التقاضى ، أيا كان نوعها ، وما يترتب على ذلك من تيسير للقاضى والمتقاضى بما يكفل حسن سير العدالة بأيسر السبل . **وتوحيداً** للإجراء الواحد الذي يتعين أن يسلكه المتقاضى فى رفع الدعاوى والطعون ، سواء المصري _ مسلما كان أو غير مسلم _ أم الأجنبى ، **وعلاجاً** لما كشف عنه الواقع العملى من قصور وصعوبات تعترض سبل التقاضى فى مسائل الأحوال الشخصية ، رغم حيويتها وتأثيرها على كيان

الأسرة ومن ثم المجتمع ، **وإبقاءً** للدور الإيجابى للنيابة العامة فى دعاوى الأحوال الشخصية ، لما لتلك الدعاوى من ارتباط وثيق بالمجتمع الذي تنوب عنه ، **وتدعيماً** لهذا الدور فى مسائل الولاية على المال باعتبار أن حماية أموال القاصر والغائب ومن يقوم به سببا من أسباب زوال الأهلية هو أمر يهم المجتمع كفالته . وحرصا على تدعيم الدور الإيجابى للقاضى بما يحقق هيمنته على الدعوى باعتبار أن القضاء قبل كل شىء هو وظيفة عامة لا ينبغى أن تجرى على مشيئة الأفراد بما يستلزم توجيههم للسبيل الصحيح . **وتجنباً** لتقطيع أوصال الدعوى وجمع شتات كل حالة أمام محكمة واحدة تكون أقدر على الفصل فيها، **وعملاً** على سرعة الفصل فى الدعاوى ، إذ أنه ليس عدلاً بحال ، ذلك الذي يأتى بعد الأوان فإن هو فعل فهو إلى الظلم أدنى ، وبه أشبه ، كما وأنه ليس عدلا ذلك الذي يرهق كاهل المستجير به ، المتطلع إليه بثمن غالٍ ، يبذله صاغراً من جهد ومال . **ومراعاة** لتنفيذ ما يصدر من أحكام فى مثل هذه المسائل الحيوية وما تقتضيه من إجراءات تتسم بالسرعة صونا للحاجات المقضى فيها ، **وزيادة** فى الأخذ بمبدأ التكافل الاجتماعى الذي عنيت به الشريعة الإسلامية الغراء ، **وصوناً** للأسرة ومن ثم المجتمع ، ولهذه الاعتبارات ، وغيرها ، صدر القانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ بتنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضى فى مسائل الأحوال الشخصية ، والمعدل بالقانون رقم ٩١ لسنة ٢٠٠٠.

وقد اشتمل القانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ المشار إليه على عدد ست مواد إصدار ، وتسع وسبعين مادة للقانون ، وأضاف التعديل الذي أدخل عليه بموجب القانون رقم ٩١ لسنة ٢٠٠٠ مادة جديدة له برقم ٧٦ مكررا ، ليصل

عدد مواد القانون - بخلاف مواد إصداره - ثمانين مادة ، نعرض بالتعليق عليها على النحو التالى

باب تمهيدي : نتناول فيه مواد الإصدار .

الباب الأول : الأحكام العامة : التى تسري على كافة مسائل الأحوال الشخصية . نفس ومال . والوقف (المواد من ١ : ٨) .

الباب الثانى : اختصاص المحاكم بمسائل الأحوال الشخصية ، ويشتمل على فصلين :

الفصل الأول : الاختصاص النوعى (المواد من ٩: ١٤)

الفصل الثانى : الاختصاص المحلى (المادة ١٥)

الباب الثالث :رفع الدعوى ونظرها ويشتمل على فصلين :

الفصل الأول : مسائل الولاية على النفس (المواد من ١٦: ٢٥)

الفصل الثانى : مسائل الولاية على المال (المواد من ٢٦: ٥١)

الباب الرابع : القرارات والأحكام والطعن عليها ، وذلك على قسمين :

القسم الأول : إصدار القرارات (المواد من ٥٢: ٥٥)

القسم الثانى : الطعن على الأحكام والقرارات (المواد من ٥٦: ٦٤)

الباب الخامس : تنفيذ الأحكام والقرارات (المواد من ٦٥: ٧٩)

العبور الثالث - الكيان الذي تنظر فيه المنازعات الأسرية :

المشاكل أو المنازعات الأسرية ، يجب النظر إليها نظرة متفردة ، فهى ليست كسائر المشاكل الجنائية أو التجارية .. وإنما هى منازعات ذات طبيعة خاصة ، تعرض لحياة الأسرة ، أيا كان مستواها الاقتصادي أو الاجتماعى أو الثقافى أو السياسى ، وأيا كان موطن الأسرة : فى الريف أو الحضر ..فهى فى حقيقتها ليست مشاكل أو منازعات ، وإنما أمراض قد تصيب كيان الأسرة .. وتقدر الإصابة بنسبة مدى صلابة وسلامة الجسد الأسري ومقاومته للأمراض والعلل الأسرية .

وسوف تقوم اللجنة العلمية للتدريب برصد بيانات هذه الاستمارات بالنسبة لسائر المحافظات للتعرف على آراء المتدربين ومدي الاستفادة من البرامج ، ومرفق صورة من هذه الاستمارة .

وحيث يكون المرض ..فلابد من الطبيب ولابد من المستشفى ولابد من جهاز التمريض ولابد من الدواء .

- والطبيب فى المنازعات الأسرية هو القاضى (محكمة الأسرة).

- وجهاز التمريض (يتمثل فى مكتب تسوية المنازعات الأسرية بما يضمه من أخصائيين قانونيين واجتماعيين ونفسيين) .

- والمستشفى : هو مقر محكمة الأسرة ، المفترض أن يكون مستقلا وبعيداً عن دور المحاكم الأخرى ، ويتوافر فيه كل ما يشيع أسباب الراحة النفسية لأطراف هذه الخصومة .

- والدواء ..يكون من خلال محاولات الصلح والتحكيم ، ثم الحكم إن استدعى العلاج ذلك .

إن إنشاء محاكم الأسرة هو بمثابة نقلة نوعية حضارية ، تؤكد مدى التزام المشرع بأحكام الدستور ، وما أوجبته من رعاية الأمومة والطفولة والحفاظ على الأسرة باعتبارها أساس المجتمع ، والأمل معقود أن يحقق قانون محكمة الأسرة المنظومة العلاجية سالفة الذكر ..

أما بعد ،،،

هذه لمحات عن التنمية البشرية ، والتدريب ،وبعض عناصر ودعائم نجاح التدريب فى محاكم الأسرة .

وإيماناً منا بان الذي يتلقى التدريب له دور فى تخطيط وسائل التدريب ومضمونه ... وإن نجاح التدريب يقتضى التعرف على موقف المتدرب منه واقتراحاته حوله لذلك. فقد قمنا بتصميم استمارة جمع معلومات وزعت على من اشتركوا فى برنامج التدريب الذي نظمته وزارة العدل للإخصائيين الاجتماعيين و القانونيين والنفسيين ثم اشتركوا فى «برنامج اليوم الواحد» الذي نظمه المجلس القومى للمرأة وسوف يتم رصد الاستمارات واستخراج المؤشرات والمفاهيم والاقتراحات الواردة بها للاستفادة منها . مرفق صورة الاستمارة* .

هذا إلى جانب الاسترشاد بآراء واقتراحات القائمين بالتدريب من أساتذة وخبراء من أجل تحقيق أفضل النتائج لبرامج التدريب .

إن التدريب عملية مستمرة متجددة تتطور حسب الاحتياجات والظروف وحسب نتائج تقييم الأداء . من هنا أعتقد أن حديثنا عن التدريب لم ينته بل لعله بدأ - وله لقاء قادم .

---

* مرفق رقم (٢) .

مرفق رقم (١)

التصور المبدئى

لبرنامج تدريب الأخصائى الاجتماعى بمحكمة الأسرة

* **فى إطار** دعم الخلفية الفقهية والقانونية والاجتماعية والشخصية للأخصائى الاجتماعى فى مسألة الأسرة المصرية بالفهم المستنير الواعى.

* **وفى ضوء** كافة المستجدات فى المجتمع ومعرفة الثوابت والمتغيرات فى شأن المجتمع وثقافته والمعايير التى تحكم الأسرة المصرية.

* **نطرح** مشروعاً لتدريب الأخصائى الاجتماعى على الوجه التالى :

الفترة الزمنية للتدريب :

- أسبوع على مدى «٦» أيام بواقع «٤٤» ساعة بمتوسط «٨» ساعات فى اليوم الواحد.

الجهة المنفذة للتدريب :

- أن يتولى المركز القومى للدراسات القضائية بالتنسيق مع الأطراف المعنية مهام التنفيذ والإشراف والمتابعة.

العدد المقترح لحضور الدورة :

- يقترح ألا يتجاوز عدد أفراد الدورة الواحدة عن (٨٠ فرداً) .

موقع تنفيذ البرنامج :

- يقترح أن ينفذ البرنامج على مستوى محافظات مصر مع مراعاة خصوصية المحافظات فى نوعية المنازعات والمشاكل الأسرية .

موضوعات الدورة :

بناءً على حرص محكمة الأسرة على حماية الأسرة والمجتمع من الصراعات والخلافات والمنازعات وسعيها إلى فض المنازعات بأسلوب المصالحة أو الاتفاق، وفى حالة الإخفاق ، يجتهد فريق عمل المحكمة فى مساعدة كل الأطراف بأسلوب صحى فى الانتقال إلى المحكمة للتقاضى .. يقترح المحاور الآتية لموضوعات الدورة :

المحور الأول : الأبعاد الاجتماعية والنفسية والثقافية والشخصية والاقتصادية الخاصة بالأسرة المصرية فى إطار مبادئ الشريعة الإسلامية والقوانين والتشريعات التى تحكم وتحدد نوعية العلاقة بين أفراد الأسرة، ويخصص لها **(٦ ساعات)** .

المحور الثانى : الموضوعات القانونية : ويراعى التركيز على أركان الزواج وأثار الزواج والرؤية ... إلخ من الموضوعات الخاصة بالأسرة والقوانين والتشريعات السماوية الخاصة بها ، ويقترح أن يخصص لهذا المحور **(١٢ ساعة).**

المحور الثالث : سمات الشخصية وأنماطها ومداخل التعامل معها ويخصص لهذا المحور **(٦ ساعات)** .

المحور الرابع : صقل المهارات الإبداعية بالتدريب على القيادة وحسن الإنصات وإجادة إدارة الحوار ، والقدرة على الوساطة والوصول إلى صياغات توفيقية ترضى جميع الأطراف ويخصص لهذا المحور **(١٨ ساعة)** .

المحور الخامس : ورش عمل التدريب : تنظيم ورش عمل للتدريب العملى يشارك فيها فريق عمل محكمة الأسرة (القاضى ، وكيل النيابة ، الخبراء ، الأخصائى النفسى والاجتماعى ، الطبيب النفسى) ، وبعض أفراد الأسر لمناقشة قضايا بعينها وإبداء الرأى فى كيفية وأسلوب التعامل ويخصص لهذا المحور **(٦ ساعات)** .

المحور السادس : تقييم الدورة

* استمارة توزع على المتدرب بهدف معرفة إلى أى مدى استفاد المتدرب من الدورة .. إضافة إلى تقييم الموضوعات وأسلوب الدورة .

* تكليف كل متدرب بإعداد تقرير من (٥-٨ صفحات) فى كيفية حل النزاعات الأسرية.

مرفق رقم (٢)

استمارة إبداء الرأى فى برنامج التدريب السابق

المحافظة

الأخصائى نفسى قانونى اجتماعى

درجة الاستفادة بالنسبة لزيادة المعلومات مرتفعة متوسطة ضعيفة

درجة الاستفادة بالنسبة لزيادة الاقتناع بالرسالة مرتفعة متوسطة ضعيفة

الجريمة الاجتماعية بالنسبة لشئون الأسرة كانت مرتفعة متوسطة ضعيفة

الجريمة بالنسبة للنواحى النفسية مرتفعة متوسطة ضعيفة

هل أعطى البرنامج الإحساس المطلوب بأهمية دور الأخصائى؟ نعم لا

هل زاد الحماس للعمل فى المحكمة بعد التدريب؟ نعم لا

هل لديك إلمام كاف بقانون محكمة الأسرة؟ نعم لا

هل مدة التدريب كانت كافية؟ نعم لا

هل تم اختيارك من الوزارة للعمل فى محكمة الأسرة؟ نعم لا

هل كان اختيارك بطلب أو مبادرة منك؟ نعم لا

ما هى الموضوعات التى كنت تود التعرف إليها أو الاستزادة منها؟

....

....

هل لديك أية ملاحظات أو اقتراحات؟



مطابع الشرطة للطباعة والنشر والتوزيع

شارع المرور - الدراسة تليفون : ٥٩٠٣٥٣٥ - ٥٩٠٣٠٣٠ فاكس : ٥٩٣٧٦٥٥